



Échos du CSE TRT-France

Session Ordinaire 16 décembre 2021

Cfdt:

Palaiseau, le 14 janvier 2022

Point financier à fin novembre

Pour des raisons de confidentialité, les données financières et le commentaire des élu·e·s Cfdt de TRT-France ont été supprimées.

N'hésitez pas à vous rapprocher de vos élu·e·s pour obtenir la version complète de cette communication.

Aspects Sociaux à fin novembre

Effectifs : 288 (-1 rapport à fin octobre).

Entrées et Sorties : 4 entrées : 2 thèses H et F chez GrP; 2 mutations I/C H rejoignant le GIE III-V Lab de DMS et de TRT .

5 sorties : 1 mutation I/C de GrTM vers GIE III-V Lab, 1 mutation I/C H Finance vers LAS, 2 fin de CIFREs H chez GrSTI et GrTM, 1 fin de période d'essai I/C H GrSTI.

Détachés : pas de changement.

Apprentis : pas de changement.

Postes ouverts : 12 ouverts. 3 nouveaux: CIFRE Pos. 1 chez GrSTI/LISL, I/C IIIA chez GrSTI/LDO IA et décision distribuée, 1 responsable de laboratoire, IIIB chez GrTM.

Postes pourvus : 5 : 3 GrSTI/LDO: 1 CIFRE Pos 1, Raisonnement et explication (IA), 1 I/C Pos. 2 Aide à la décision, 1 I/C Pos 2. Décision distribuée. 1 CIFRE Pos. 1 chez GrTM sur les antennes planaires et 1 I/C Pos 2. Technologue Micro-électronique au GIE III-V Lab.

Commentaires Cfdt

Encore une baisse d'effectif ce mois-ci...

Avec les 12 postes actuellement ouverts, la Direction pourrait atteindre son objectif de 301 embauché·e·s à la fin de l'année ? Le père Noël aura-t-il déposé 13 candidats sous le sapin de TRT-France ?

Comme malheureusement tous les ans, les élu·e·s Cfdt de TRT-France s'attendent à ce que les effectifs ne soient pas au complet pour assumer la charge de travail. Les fonds pour personnel n'ont été consommés dans leur ensemble. Ouverture de la foire aux postes !

Coin des RPs

La réunion des Représentants de Proximité (RPs) a permis de faire le point sur les questions en suspens et d'obtenir certaines réponses sur les sujets suivants :

la communication tardive sur la rentrée scolaire, la mise à jour de l'intranet RH, la communication sur le CET, la vérification de la reprise de l'ancienneté pour les nouveaux embauchés, l'information sur l'intéressement et la participation, la procédure de détection de refus de télétravail par le management, l'amélioration de la communication pour les médailles du travail pour les personnes en situation de handicap, la remontée de la demande de voie vélo devant le site, l'utilisation des coursives, le déploiement du réseau S3GLab, la campagne de vaccination grippe, le forum stagiaire, la qualité des bornes WiFi, l'autorisation d'utilisation des douches le midi et la gêne occasionnée par la fumée de cigarette le long des bâtiments.

N'hésitez pas à remonter vos questions à nos RPs pour qu'il·elle·s interpellent la Direction !

Service supports en berne

Un de nos contrôleurs de gestion quitte TRT-France pour LAS Limours et ne sera pas remplacé. D'après la Direction, toutes ses tâches seront réparties sur les membres restant du service avec juste l'embauche d'un stagiaire de 6 mois pour aider... La formation du stagiaire a-t-elle été quantifiée dans les nouveaux objectifs de nos collègues?

La Direction nous annonce avoir automatisé les tâches afin d'être plus efficace et de pouvoir se passer d'une personne sur 4 ! Notre nouveau responsable financier attendu pour janvier héritera d'un service «optimisé».

Les élu·e·s Cfdt s'étonnent qu'il soit possible d'automatiser à ce point des tâches pour gagner 25% de performance et ont peur que de tâches soient redescendues sur des personnels TRT, non financiers comme pour les notes de frais, ordre de missions et poubelles...

Métro, ligne 18

La SGP a réalisé des mesures électromagnétiques sur le site pour évaluer la situation avant le métro. Les élu·e·s Cfdt supposent que la SGP attendra de mesurer les impacts après le chantier pour envisager l'indemnisation de TRT-France.

Restauration

Les élu·e·s Cfdt de TRT-France n'ont pas eu de retour sur la contre-proposition faite à EDF de se restaurer avant 12h et après 12h30, notre Direction n'ayant pas transmis le message... On sent que le sujet du bien-être des salarié·e·s les intéresse.



Vos élu·e·s CSE : Giuseppe Bellomonte, Paul Brelet,

Christine Denis, David Faure, Gaëlle Lortal, Sébastien Madelénat, Sophie Thomas, Éric Vinet,

Dominique Carisetti, Olivier Gilles, Jean-Pierre Le Goëc, Patrick Resneau et Clément Souyri.

Toute l'actualité Cfdt de TRT-Fr sur : <https://www.cfdt-thales.com/hors-division/thales-sa.html>

«En quête» d'engagement ?

61% des salarié-e-s Thales ont répondu à cette enquête qui sera renouvelée dans 2 ans pour suivre les évolutions de l'engagement.

Thales est globalement en retrait sur l'engagement durable, la raison d'être, l'innovation et le leadership par rapport à la norme «high-tech» et la norme «défense et aérospatiale».

Thales est meilleur que ces normes sur le bien-être, la collaboration, la voix? des salarié-e-s, la diversité et l'inclusion.

Thales est au dessus de la norme «défense et aérospatiale» mais en dessous de la norme «high-tech» sur les critères de management de la performance, le management, la RSE et la croissance et développement.

Légende: le pourcentage de «favorable» représente la somme des réponses favorable et très favorable. Les nombres suivants représentent la variation de la réponse par rapport aux autres «groupe». Ainsi la première ligne signifie que notre score est de 2% inférieur au groupe parent (Direction Technique), 3% inférieur à Thales et 16% supérieur aux répondants du domaine Défense et Aérospatiale.

Point Forts	% Favorable	Groupe parent (144)	Général (48 106)	Norme (76 408)
Je pense que mon entreprise réussit à créer un environnement favorisant mon plein épanouissement professionnel. *	57	-2	-3	16*
Je pense que mes performances professionnelles sont évaluées équitablement.	67	-1	-4	18*
Dans mon équipe, nous sommes encouragés à trouver des solutions innovantes aux problèmes rencontrés dans le travail. *	81	-1	6	7

Focus sur TRT-France:

Seuls 55% des salarié-e-s TRT-France ont répondu, sachant que les réponses des équipes DRH, Finance, KTD et Communication, non rattachées au Directeur ne sont pas présentées ici.

Les points forts identifiés sont le Développement & Parcours professionnel, Innovation et Gestion de la performance. Les domaines d'amélioration sont l'Innovation, la Raison d'être et l'Engagement Durable.

Domaines d'amélioration

Domaines d'amélioration	% Favorable	Groupe parent	Général	Norme
Je pense qu'au sein de mon entreprise nous veillons sans cesse à ce que nos processus soient les plus efficaces possible. *	46	1	-9*	-19*
Je dispose des ressources/outils/équipements nécessaires pour travailler efficacement.	53	-1	-12*	-20*
Je comprends comment mon travail contribue à la réalisation des objectifs commerciaux de mon entreprise.	70	-1	-16*	n/a

Les recommandations sont:

1. Renforcez le focus sur l'amélioration continue des processus de travail: Demandez à vos salarié-e-s de proposer des moyens de travailler mieux, plus vite et/ou d'obtenir de meilleurs résultats. Examinez la faisabilité des propositions et mettez-les en place le cas échéant, en les révisant au besoin avec le temps.
2. Assurez-vous que votre équipe dispose des équipements/outils/ressources nécessaires pour travailler efficacement.

3. Effectuez un audit des ressources attribuées à votre équipe. Demandez à chacun de préparer une liste des outils, informations, matériels, équipements et autres ressources qui les aideraient à être plus productifs et efficaces. Classez la liste par ordre de coût, d'urgence et de disponibilité par rapport au reste de l'entreprise. Indiquez quelles ressources peuvent être obtenues et sous quels délais.

	Globalement pour TRT-France			Direction technique (144)	Thales (48 106)	Défense et Aérospatiale (76 408)
	Score Total Favorable					
Engagement durable	72	-2	-4	-2	-4	-6
Collaboration	77	0	-5	0	-5	0
Covid-19	69	-2	-3	-2	-3	n/a
Bien-être	85	-1	0	-1	0	9*
RSE	62	-1	-10*	-1	-10*	8
Diversité & Inclusion	75	0	-4	0	-4	0
Employee Voice	73	-3	-7*	-3	-7*	-3
Raison d'être	67	-2	-10*	-2	-10*	-18*
Développement & Parcours professionnel	64	-2	-1	-2	-1	9*
Innovation	70	0	0	0	0	-3
Leadership	41	-1	-7	-1	-7	-6
Mon Manager	73	0	-3	0	-3	5
Gestion de la performance	74	-1	-5	-1	-5	18*
Rémunération & Avantages sociaux	47	-2	-8	-2	-8	n/a

Les élu-e-s CFDT de TRT-France découvrent, encore, une enquête après celle au sein de TRT-France en 2010 avec la CRAMIF, en 2014 par Syndex, en 2016 par le CHSCT et en 2018 par la Direction... Mais historiquement ces enquêtes produisent des ana-

lyses... mais jamais d'actions pour corriger les situations... Celle-là, commandée au niveau groupe, fera-t-elle exception ? Les élu-e-s CFDT de TRT-France demandent un plan d'action à la Direction pour les sujets sur lesquels nous sommes en retard.

